

Ficha de Apoyo Preventivo

LEY KARIN: Ley 21.643 sobre Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.



1 | Introducción

El 15 de enero de 2024 se promulgó la Ley N°21.643, la cual introduce modificaciones en el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, focalizándose en la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el ámbito laboral.

2 | Fundamentación y fines de la ley

La presente ley se fundamenta en la necesidad de actualizar la legislación chilena a los estándares del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establece el derecho de toda persona a un lugar de trabajo libre de violencia y acoso, buscando prevenir estas conductas, investigar los casos y sancionar a los responsables, transformando la cultura laboral.



En ese sentido, tiene por fin promover relaciones laborales basadas en la dignidad y el respeto mutuo tanto en el sector público como privado. Con este objetivo dota de nuevas herramientas legales para proteger a los y las trabajadoras que se puedan ver expuestos a este tipo de situaciones. Así, se resguarda el bienestar, la salud mental y los derechos fundamentales de todas las personas en sus espacios de trabajo.

Resulta relevante recordar que la Ley Karin debe su nombre a la Técnica en Enfermería de Nivel Superior (TENS) Karin Salgado, funcionaria de salud que se quitó la vida tras sufrir acoso laboral en el Hospital de Chillán en el año 2019.

3 | Revisemos contenidos y aspectos más relevantes:

1. Actualización de las consideraciones referente a acoso laboral, especificando que independiente de la frecuencia - ya que puede presentarse una sola vez o de forma reiterada - esto será considerado bajo el concepto de acoso laboral. También en este punto incluye la temática de violencia ejercida por terceros o ajenos a la relación laboral.
2. Establece la obligación a los empleadores de elaborar un Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Acoso laboral y Violencia en el trabajo. La información contenida en estos documentos debe identificar los riesgos antes mencionados. Además, deberán transmitir estos contenidos a las trabajadoras y trabajadores, generando capacitaciones e informando semestralmente sobre estas temáticas.

3. Establece que frente a una denuncia el empleador debe tomar medidas inmediatas de resguardo, como separación de espacios físicos y/o atención psicológica temprana.
4. Regula los procedimientos de investigación interna ante denuncias, los que deben ser confidenciales, imparciales y expeditos. Igualmente, otorga facultades y fortalece el papel de la Dirección del Trabajo (DT) y Contraloría General de la República con el fin de brindar garantías a quienes presentan denuncias.
5. Permite la aplicación de sanciones establecidas en la legislación laboral ante casos graves, incluyendo la obligación de denunciar ante el Ministerio Público.
6. Incorpora los mismos deberes de prevención e investigación del acoso laboral y sexual en el sector público.

4 | Entrada en Vigencia y Reglamentación

La ley N°21.643 entrará en vigencia en julio del 2024, seis meses después de su publicación. Este período permite a las empresas prepararse para cumplir con los nuevos requisitos, incluyendo la implementación de los protocolos de prevención e investigación.

Mutual de Seguridad, desde el año 2023, ya cuenta con material para la prevención de la violencia y el acoso laboral el que puede ser descargado desde el banner de nuestra página web www.mutual.cl y que se ajusta a los requerimientos de la presente ley.



5 | Consideraciones para tu organización

1. **Adaptación de Políticas y Procedimientos:** Las organizaciones deben revisar y adaptarlas para alinearse con las disposiciones de la nueva ley, asegurando que sus ambientes laborales sean seguros y libres de acoso y violencia.
2. **Formación y Sensibilización:** Los programas de formación deben orientarse en educar a los y las trabajadoras sobre los riesgos del acoso y la violencia en el trabajo, además de los mecanismos de denuncia y respuesta establecidos.
3. **Mecanismos de Reporte y Fiscalización:** Las organizaciones deben establecer mecanismos efectivos de reporte y fiscalización para cerciorarse que las denuncias de acoso y violencia se manejen adecuadamente y que los protocolos de prevención e investigación sean efectivos.
4. **Estándares de investigación interna:** La ley indica estándares detallados para las investigaciones internas, que las organizaciones deben seguir rigurosamente. Las investigaciones deben ser realizadas de manera que respeten la dignidad y privacidad de todas las partes involucradas, asegurando, al mismo tiempo, la imparcialidad y objetividad en el proceso.
5. **Seguimiento y Control:** Los programas deberán incluir el monitoreo continuo del cumplimiento de las disposiciones de la ley. Esto implica revisiones periódicas de los procedimientos y prácticas, así como la actualización constante de las políticas para asegurar su efectividad y ajuste con la normativa vigente.
6. **Cultura Organizacional:** Además de las obligaciones legales, la ley impone un desafío para las organizaciones en términos de cambio cultural. Estas deben promover un ambiente laboral donde la dignidad y el respeto mutuo sean valores fundamentales, y donde el acoso y la violencia no sean tolerados.

6 | Desafíos y Oportunidades para tu organización

La implementación de la Ley Karin presenta desafíos en el establecimiento de protocolos efectivos, la capacitación adecuada de los y las trabajadoras y la adaptación a una cultura de mayor respeto y transparencia. Sin embargo, también presenta oportunidades significativas para mejorar la integridad organizacional y fomentar un entorno laboral más seguro.